

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนในสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

Factors affecting the Success in Organizational Performance; A case study of School in Nongkham District office, Bangkok Metropolitan Administration

Received:	May	1, 2019
Revised:	June	27, 2019
Accepted:	June	28, 2019

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย (Piyawat Kromraruay)*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร และ 2) เพื่อสร้างสมการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนบ้านขุนประเทศ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 81 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953 ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Str) ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร (Stu) และค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ร้อยละ 69.1 2) สมการคะแนนมาตรฐานทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร คือ $Z = 0.429*(Str) - 0.235*(Stu) + 0.127(Sys) - 0.084(Sty) + 0.168(Sta) + 0.134(Ski) + 0.408*(Sha)$

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานขององค์กร

* ครู โรงเรียนบ้านขุนประเทศ สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

Teacher in Bankhunprathed School, Nongkham District office, Bangkok Metropolitan Administration.

E-mail: palmpiyawat@gmail.com, 0-2421-0075

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the factors affecting the success on organizational performance, 2) to create a predictional equation of the success on organizational performance. The samples were 81 teachers who worked at Bankhunprathed School in the second semester of the academic year 2018. The research instrument was a questionnaire on the factors of success on organizational performance. With Cronbach's Alpha Coefficient .953. The data were analyzed by using arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple regression analysis. The research results were as follows; 1) the factors affecting the success on organizational performance included the clarity of strategy, organizational structure, shared value and corporate culture at .05 the significance level. The three variables could explain the success on organizational performance at 69.1% 2) the predictional equation of the success on organizational performance was $\hat{Z} = 0.429*(Str) - 0.235*(Stu) + 0.127*(Sys) - 0.084*(Sty) + 0.168*(Sta) + 0.134*(Ski) + 0.408*(Sha)$

Keywords: Success on the performance, Organizational performance

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้ยึดหลักสำคัญ คือ การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม ประพฤติดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม อีกทั้งการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีความเป็นพลเมืองต้นรู้ ด้วยความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ ยังนำเสนอสถานการณ์ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ส่งผลทำให้องค์กรได้มีการเตรียมความพร้อมและเตรียมแผนไว้รองรับความเปลี่ยนแปลงเสมอเพื่อความอยู่รอด ภารกิจที่ทำนายขององค์กรนั้นก็คือ การปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อีกทั้งบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายวางไว้ได้ นอกจากนี้หากบุคลากรขาดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมแล้วองค์กรเหล่านั้นจะต้องเผชิญกับข้อจำกัดและความล้มเหลวอย่างแน่นอน (ชูชัย สมितिไกร, 2553)

โรงเรียนบ้านขุนประเทศ สำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรทางด้านการศึกษามีภารกิจจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี

ความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) อีกทั้งดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายและโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอกด้วย จากผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ผ่านมา ทำให้ได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับรางวัลระดับกรุงเทพมหานครและระดับประเทศ ได้แก่ รางวัลโรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่าง ปี พ.ศ. 2559 จากสำนักงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ปีที่ 1 พ.ศ. 2559 และรางวัลชนะเลิศถ้วยพระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปีที่ 2 พ.ศ. 2560 โครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์สื่อและกิจกรรมเพื่อการรณรงค์อย่าปล่อยให้เด็กอ้วน จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ทองนพคุณ โรงเรียนเครือข่ายกรุงเทพฯ สีเขียว ปี พ.ศ. 2560 จากสำนักสิ่งแวดล้อมกรุงเทพมหานคร และรางวัลชนะเลิศระดับดีเยี่ยมการประกวดการดำเนินงานมาตรการป้องกันโรคอ้วนและภาวะทุพโภชนาการในโรงเรียน พ.ศ. 2561 จากสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วยเหตุที่โรงเรียนได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานข้างต้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่าโรงเรียนบ้านขุนประเทศมีแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรหรือมีปัจจัยอะไรที่ทำให้องค์กรได้รับรางวัลมากมายและต่อเนื่อง ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (เสาวรส เกียรติินาถ, 2534; ประภาส นาคประกอบ, 2538; สุรัตน์ ศรียันต์, 2540; วิศรุต มีแก้ว, 2542) โดยนำปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารของ 7S's McKinsey ซึ่งประกอบด้วย ด้านยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร ระบบงาน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของบุคลากร ทักษะของบุคลากร และค่านิยมร่วมวัฒนธรรมองค์กร (ทิพย์วรรณ จูมแพง, กุหลาบ รัตนสังธรรม, และวัลลภ ใจดี, 2555; มุกิตา วรกุลยากุล, 2556; ศิริพร สอนไชยา, 2558; เยาวเรศนุตเดชาพันธ์, 2558) มาศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรมาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบหรือแนวทางในการส่งเสริมแก้ไขหรือพัฒนาองค์กรด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

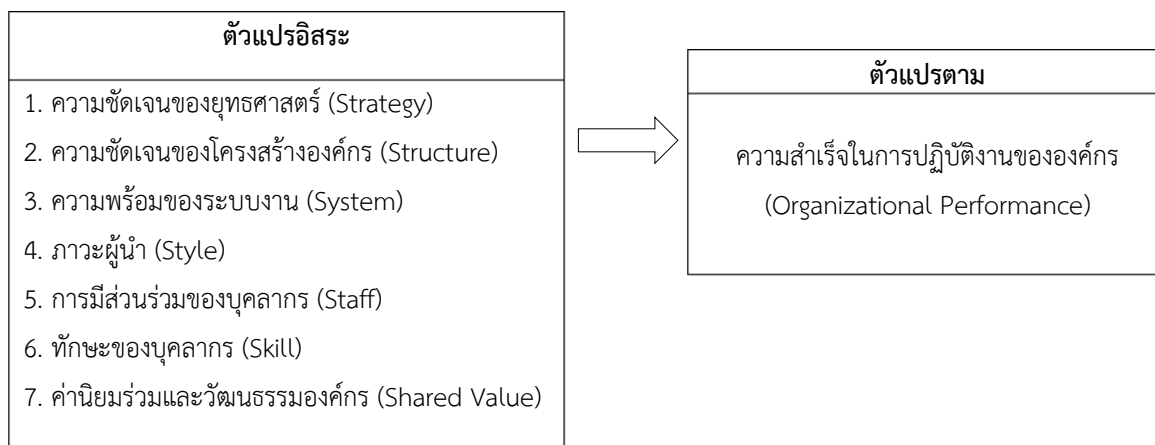
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างสมการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรกรณีศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยสรุปว่าเป็นแผนงานหรือโครงการที่ดำเนินการแล้วสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล รวมถึงบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและเห็นประโยชน์ของแผนงานหรือโครงการที่ดำเนินการ (เสาวรส เกียรติินาถ, 2534; ประภาส นาคประกอบ, 2538; สุรัตน์ ศรียันต์, 2540; วิศรุต มีแก้ว, 2542) จากนั้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดปัจจัย 7 ประการที่ทำให้เป็นองค์กรชั้นนำของ (McKinsey's 7S Framework) ประกอบด้วย ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Strategy) ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร (Structure) ความพร้อมของระบบงาน (System) ภาวะผู้นำ (Style) การมี

ส่วนร่วมของบุคลากร (Staff) ทักษะของบุคลากร (Skill) และค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Shared Value) (ทิพย์วรรณ จุมแพง, กุหลาบ รัตนสังธรรม, และวัลลภ ใจดี, 2555; มุทิตา วรกุลยากุล, 2556; ศิริพร สอนไชยา, 2558; เยาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์, 2558) จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูของโรงเรียนในเขตหนองแขม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 6 โรงเรียน มีจำนวนครู 398 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู โรงเรียนบ้านขุนประเทศ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 เนื่องจากบริบทของโรงเรียนในสำนักงานเขตหนองแขมมีความคล้ายคลึงกัน จึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม อีกทั้งงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดย Hair J.F., et.al. (2010) เสนอให้กำหนดขนาดตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรอิสระไม่ควรต่ำกว่า 5 คนต่อ 1 ตัวแปร เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัวแปร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงใช้ตัวอย่าง 10 เท่า ได้จำนวน 70 คน โดยเพิ่มอีกประมาณ 10% เพื่อการตอบกลับ ภายหลังเก็บข้อมูลตัวอย่างที่ใช้ได้จริง จำนวน 81 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็น ร้อยละ 100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

3.2 นำสารสนเทศที่ได้มาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่ต้องการวัด

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (บุญชุมศรีสะอาด, 2543) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พบว่า มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

3.4 หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนก (Item Total Correlation) มีค่าระหว่าง 0.534 – 0.807 และหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2552) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .953

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มที่ศึกษา เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน - 21 พฤศจิกายน 2561 โดยใช้วิธีการสอบถามเพื่อติดตามผลการส่งแบบสอบถามกลับคืน และได้รับกลับคืนครบทุกฉบับ เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2561 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืน เท่ากับ 81 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 75.30 และ ร้อยละ 24.70 ตามลำดับ) มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับเป็นระดับปริญญาตรีมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 61.70) รองลงมาคือ ปริญญาโท ป.บัณฑิต และต่ำกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 27.20, 8.60 และ 2.50 ตามลำดับ) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้เป็นระยะเวลา 5-10 ปีมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 28.40) รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี 11-15 ปี ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และ 16-20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 21, 19.80, 18.50 และ 12.30 ตามลำดับ)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ศึกษาโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ 3) วิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้ (Best, 1970)

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา (N = 81)

ตัวแปร	Mean	S.D.	แปลผล
ตัวแปรตาม			
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (Suc)	4.288	.531	มาก
ตัวแปรต้น			
ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Str)	4.107	.641	มาก
ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร (Stu)	3.994	.611	มาก
ความพร้อมของระบบงาน (Sys)	3.790	.696	มาก
ภาวะผู้นำ (Sty)	4.278	.598	มาก
การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Sta)	4.279	.677	มาก
ทักษะของบุคลากร (Ski)	4.034	.581	มาก
ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha)	4.447	.548	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (Suc) มีค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 4.288 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.531 อยู่ในระดับมาก

ส่วนตัวแปรต้น พบว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ระหว่าง 3.790 – 4.447 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.548 – 0.696 ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยพบว่า ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.447, S.D.= 0.548) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Sta) (Mean = 4.279, S.D.= 0.677) และน้อยที่สุดคือ ความพร้อมของระบบงาน (Sys) (Mean = 3.790, S.D.= 0.696) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	Suc	Str	Stu	Sys	Sty	Sta	Ski	Sha
Suc	1.000							
Str	.749*	1.000						
Stu	.522*	.712*	1.000					
Sys	.474*	.550*	.728*	1.000				
Sty	.642*	.677*	.682*	.669*	1.000			
Sta	.657*	.638*	.626*	.538*	.873*	1.000		
Ski	.719*	.735*	.560*	.567*	.694*	.722*	1.000	
Sha	.751*	.661*	.582*	.422*	.665*	.665*	.654*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 8 ตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว มีความความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.422 ถึง 0.873 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ (Sty) กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Sta) เท่ากับ 0.873 รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha) กับการสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (Suc) เท่ากับ 0.751 และความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Str) กับการสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร (Suc) เท่ากับ 0.749 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร

ตัวแปร	VIF	Tolerance
ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Str)	3.284	.305
ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร (Stu)	3.394	.295
ความพร้อมของระบบงาน (Sys)	2.811	.356
ภาวะผู้นำ (Sty)	5.889	.170
การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Sta)	5.143	.194
ทักษะของบุคลากร (Ski)	3.231	.310
ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha)	2.351	.425

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าอัตราความแปรปรวนเพื่อ (Variance Inflation Factor : VIF) และค่า Tolerance ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยค่า VIF มีค่าเท่ากับ 2.351 ถึง 5.889 มีค่าไม่เกิน 10 และค่าความทนหรือความคลาดเคลื่อนยินยอมที่แสดงถึงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระอื่นๆ (Tolerance) มีค่าเท่ากับ .170 ถึง .425 มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.1 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาพหุสัมพันธ์อย่างรุนแรง(ยูท ภยวรรณ, 2557)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	Sig.
ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Str)	.356	.093	.429	3.804*	.000
ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร (Stu)	-.205	.100	-.235	-2.054*	.044
ความพร้อมของระบบงาน (Sys)	.097	.080	.127	1.218	.227
ภาวะผู้นำ (Sty)	-.075	.134	-.084	-.559	.578
การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Sta)	.132	.111	.168	1.192	.237
ทักษะของบุคลากร (Ski)	.123	.102	.134	1.202	.233
ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha)	.395	.092	.408	4.275*	.000
a = .780 R = .847 R ² = .718 R ² _{adj} = .691 F = 26.508 SE _{est} = .296					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว คือ ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Str) ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha) ซึ่งมีผลทางบวกและความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร (Stu) ซึ่งส่งผลทางลบ ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 4 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถสร้างสมการทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังสมการ (1) และ (2) ตามลำดับ ทั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.691 หรือ 69.10%

$$\hat{Y} = 0.780 + 0.356*(Str) - 0.205*(Stu) + 0.097(Sys) - 0.075(Sty) + 0.132(Sta) + 0.123(Ski) + 0.395*(Sha) \quad (1)$$

$$\hat{Z} = 0.429*(Str) - 0.235*(Stu) + 0.127(Sys) - 0.084(Sty) + 0.168(Sta) + 0.134(Ski) + 0.408*(Sha) \quad (2)$$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ (Str) ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร (Stu) และค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Sha) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .691 จึงทำให้ทั้งสามปัจจัยสามารถอธิบายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ร้อยละ 69.1

2. สร้างสมการทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร คือ $\hat{Z} = 0.429*(Str) - 0.235*(Stu) + 0.127(Sys) - 0.084(Sty) + 0.168(Sta) + 0.134(Ski) + 0.408*(Sha)$

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลและร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร คือ ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร และค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร โดยร่วมกันอธิบายความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ร้อยละ 69.1 โดยพบว่า ความชัดเจนของยุทธศาสตร์มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร และความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร จึงขออภิปรายปัจจัยรายด้านดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านความชัดเจนของยุทธศาสตร์ จากการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลในทางบวกสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากการกำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมาย แผนงาน/โครงการขององค์กร รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบาย ทิศทาง หรือเป้าหมายในการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่ว่ายุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิตในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความชัดเจน โดยเห็นว่ามี ความชัดเจนของนโยบายทิศทาง เป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงสอดคล้องกับทิพวัลย์ โชติโก (2546) การกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ชัดเจน การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 แล้ว ยังสอดคล้องกับรุ่งรัชดา เวทะชาติ (2548) ที่พบว่า

ปัจจัยด้านการวางแผนกลยุทธ์มีผลต่อการพัฒนาในเรื่องการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับมูทิตา วรกุลยากุล(2556) ที่พบว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต โดยการดำเนินการด้านกลยุทธ์ เทศบาลนครรังสิต ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ประชาชน และเทศบาลได้ร่วมกันได้กำหนดไว้ จึงทำให้การดำเนินการในภาพรวมเป็นที่พึงพอใจของประชาชน และทางเทศบาลพยายามที่จะจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่กลุ่มคน และช่วงเวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.2 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลในทางบวกสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นรากฐานของระบบองค์กร ความผูกพันปรารถนาดี ความมุ่งมั่น การรับรู้ การยอมรับผลและร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นและความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือของบุคลากรรวมถึงวิธีการปฏิบัติของบุคลากรรวมไปถึงผู้บริหารภายในองค์กร หากมีการกระทำตามจะส่งผลทำให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) สอดคล้องกับจารุวรรณ ประดา (2545) งานวิจัยที่พบว่าค่านิยมร่วมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน องค์การที่มีความราบรื่น ในการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยการสร้างค่านิยมที่ดีงามร่วมกัน ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ การมีอุดมการณ์ในการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับทิพย์วรรณ จุมแพง, กุหลาบ รัตนสังธรรม และวัลลภ ใจดี (2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ว่าบุคลากรให้การยอมรับในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีความพร้อมให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันการดำเนินงานพัฒนาให้สำเร็จ มีการทำงานเป็นทีมและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน รวมถึงสอดคล้องกับมูทิตา วรกุลยากุล (2556) ที่พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต โดยผู้นำและพนักงานเทศบาลนครรังสิตมีค่านิยมร่วม รวมทั้งพื้นฐานแนวความคิดที่เหมือนกัน คือ การมุ่งบริการประชาชน จึงทำให้ในภาพรวมประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากเทศบาล และสอดคล้องกับเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

1.3 ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลในทางลบ อาจเป็นเพราะการจัดแบ่งหน่วยงานภายใน การมอบหมายงานในการดำเนินการ การมอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการให้แก่คณะกรรมการดำเนินงาน รวมถึงความคล่องตัวและรวดเร็วของกลุ่มผู้รับผิดชอบในการประสานงาน ยังไม่สามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และรวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการในการดำเนินโครงการที่ต้องมีความต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับทิพย์วรรณ จุมแพง, กุหลาบ รัตนสังธรรม และวัลลภ ใจดี (2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และไม่สอดคล้องกับเยาวเรศว์ นุตเดชานันท์ (2558) ที่พบว่าปัจจัยด้านความชัดเจนของโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อเชิงบวกกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต

2. จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีผลและร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร คือ ความพร้อมของระบบงาน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และทักษะของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านความพร้อมของระบบงานที่รวบรวมเป็นสารสนเทศให้พร้อมกับการใช้งานยังขาดการจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลสารสนเทศบางอย่างคงอยู่ที่บุคลากรแต่ละคน มิได้มีการนำมารวบรวมเก็บไว้ที่เดียวกันเพื่อต่อการใช้งาน เป็นต้น ด้านภาวะผู้นำอาจต้องเน้นการสนับสนุนส่งเสริมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง พร้อมกับให้ขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กรอย่างมาก ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร อาจต้องใช้ความร่วมมือกันของบุคลากรในการร่วมกันดำเนินงานทั้งการคิดแผนดำเนินการ การแสดงความคิดเห็น การร่วมกันตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติงานให้มากขึ้น และด้านทักษะของบุคลากร อาจพัฒนาในเรื่องการรู้จุดบกพร่องของงานแล้วต้องรีบดำเนินการแก้ไขในทันที เพื่อให้การดำเนินงานยังคงขับเคลื่อนต่อไปและไม่หยุดชะงักให้เสียเวลาล่าช้าไปอีก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ได้แก่ 1) ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ในทางปฏิบัติเป็นการกำหนดนโยบาย ทิศทาง เป้าหมาย แผนงาน/โครงการขององค์กร รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบาย ทิศทาง หรือเป้าหมายในการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความชัดเจนมากที่สุด ภายในองค์กรจะนำสู่แนวทางการปฏิบัติที่ไม่หลงทิศทาง 2) ความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร ในทางปฏิบัติเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรการจัดแบ่งหน่วยงานภายใน ความชัดเจนในการมอบหมายงานในการดำเนินการ การมอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการให้แก่คณะกรรมการดำเนินงาน รวมถึงความคล่องตัวและรวดเร็วของกลุ่มผู้รับผิดชอบในการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นตามหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่ดำเนินงาน และ 3) ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นความผูกพันปรารถนาดี ความมุ่งมั่น การรับรู้ การยอมรับผลและร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น และความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือของบุคลากร ในทางปฏิบัติควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรให้มีความรัก สามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน เนื่องจากงานในองค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จได้เลย หากขาดความร่วมมือกันของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นควรส่งเสริมพัฒนาปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ให้ชัดเจนจากผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ได้แก่ 1) ความพร้อมของระบบงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภายในองค์กรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เมื่อต้องการเรียกใช้ส่วนใหญ่อยู่ที่ตัวบุคลากรเอง จึงเกิดความล่าช้าในการดำเนินงานส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบสารสนเทศเพื่อสะดวกต่อการเรียกใช้ข้อมูล เช่น การจัดเก็บแฟ้มโครงการควรวางไว้ในห้องรวบรวมผลงานเสมอ การจัดเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของทุกโครงการไว้ที่ระบบสารสนเทศส่วนกลางขององค์กร เป็นต้น รวมถึงข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณที่ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของโครงการเท่าที่ควร จึงควรมีการจัดแบ่งงบประมาณในแต่ละโครงการให้มีความเหมาะสมตามความสำคัญที่เป็นจุดเน้นของนโยบายที่สำคัญเร่งด่วน 2) ภาวะผู้นำ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการควบคุมและติดตามการดำเนินการแผนงาน/โครงการไม่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการจัดทำโครงการไม่เป็นตาม

กำหนด รวมถึงการจัดทำสรุปโครงการที่มีความล่าช้า จึงควรมีการควบคุมและติดตามการดำเนินการเป็นระยะ ๆ กับคณะกรรมการดำเนินงาน จนถึงเมื่อโครงการสำเร็จลุล่วงเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่มีคุณภาพกับองค์กร 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดแผนดำเนินการของแผนงาน/โครงการในเวลาที่ยากลำบาก ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมคิดแผนดำเนินการของโครงการและแสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสม เพื่อเป็นการวางแผนการจัดโครงการที่สำคัญจำเป็นให้คงโครงการนั้นไว้อยู่ ส่วนโครงการที่ประสบผลสำเร็จจนกลายเป็นกิจกรรมประจำแล้ว อาจควรลดยุบรวมโครงการเข้าด้วยกันหรือยกเลิกโครงการนั้นได้ หากไม่มีความต้องการจำเป็นในการจัดทำโครงการนั้นแล้ว และ 4) ทักษะของบุคลากร อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการดำเนินงานมีความรู้ ความสามารถและทักษะยังไม่เหมาะสมกับแผนงาน/โครงการที่ได้รับ ทำให้เมื่อเวลาการดำเนินงานเกิดปัญหาคณะกรรมการดำเนินงานอาจมีทักษะการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานได้ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การบรรลุเป้าหมายโครงการนั้น อาจได้ผลที่ไม่ดีเท่าที่ควร จึงควรจัดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับ โครงการนั้น รวมทั้งส่งเสริมการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเดิมที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้นมาช่วยพัฒนาบุคลากรชุดใหม่ที่เข้ามาร่วมรับผิดชอบดำเนินโครงการนั้น อันจะเกิดประโยชน์ทำให้ผลการดำเนินงานโครงการที่เกิดขึ้นนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเพียง 7 ตัวแปร ซึ่งควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรในคราวต่อไป
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือแนวทางการพัฒนาส่งเสริมตัวแปรที่ไม่ส่งผลให้เพิ่มมากขึ้นภายในองค์กรเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- Chotiko, T. (2003). patchai thī mī phon tõ khwāmsamret nai kānphatthanã rabop khunnaphāp māttrathān ISO 9002 khōng sathānī tamruāt phūthōk ‘amphoẽ mūang̃ chāngwat Chīang Mai [Factors Affecting the Success of the Development of Quality Assurance System ISO 9002 of Amphoe Mueang Chiang Mai Police Station]. (Master’s independent study). Chaing Mai University, Chaing Mai.
- ทิพย์วัลย์ โชติโก. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Jumpang, T., Rudtanasudjatum, K., and Jaidee, W. (2012). patchai thī mī ‘itthiphon tõ khwāmsamret nai kānphatthanã khunnaphāp kānbōrihān chātkañ phāk rat tam kārpru khōng bukkhalākōk nai nūaingañ radap khēt krasuāng sathāranasuk [Factors Influencing the Success of Public Sector Management Quality Award Based on Perception of the Personnel at the Regional Level, Ministry of Public Health]. The Public Health Journal of Burapha University, 7(2): 38-52.
- ทิพย์วรรณ จุ่มแพง, กุหลาบ รัตนัสจธรรม, และวัลลภ ใจดี. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข.** วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2): 38-52.
- Kaiwan, Y. (2014). kān wikhrō sathiti laī tuāpræ̃ samrap ngānwichai [Multivariate statistical analysis for research] 2nd. edition. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2557). **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kiattinart, S. (1991). khwāmphungphō̃chai nai ngān læ patchai thī song phon tõ khwāmphungphō̃chai nai ngān khōng khōng ‘āchān khana phæ̃tyasatsatōk thī sōk radap prī khlinik nai mahāwitthayalai khōng rat [Job satisfaction and factors affecting job satisfaction of faculty of medicine pre-clinical instructors in government universities] (Master’s thesis). Chulalongkorn University, Bangkok.
- เสาวรส เกียรตินาถ. (2534). **ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปริคินิคในมหาวิทยาลัยของรัฐ.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Meekaew, V. (1999). patchai thī mī phon to prasitthiphāp nai kān patibat ngān khoṅg phanakngān sōpsuān suksā chaphoḥ koṛanī sathanī tamruāt sangkat tamruāt phuthōṅ chāngwat 'Ubon ratchathanī [Factors affecting the performance efficiency of the inquiry officers A case study of police stations under the Ubon Ratchathani Provincial Police]. (Master's thesis). National Institute of Development Administration, Bangkok.
- วิศรุต มีแก้ว. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Nakprakop, P. (1995). patchai thī mī phon samret khoṅg thanākhaṇ sukōḥ : suksā chaphoḥ koṛanī chāngwat Chaiyaphum . [Factors affecting the success of swine banks: A case study of Chaiyaphum province] (Master's thesis). National Institute of Development Administration, Bangkok.
- ประภาส นาคประกอบ. (2538). ปัจจัยที่มีผลสำเร็จของธนาคารสุกร : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Nutdechana, Y. (2015). raīngān wichai rūāng patchai thī mī phon toḥ khwaṁsamret nai kānphatthana 'ongkoḥ tām kēn khunnaphāp kānboḥiḥān chatkān phāk rat khoṅg krom sukhaphāp chit krasuāng sathāranasuk [Research report on factors affecting the success of organizational development according to the quality criteria of public administration of the Department of Mental Health Ministry of Public Health] Bangkok: Department of Mental Health, Ministry of Public Health.
- เยาวเรศ นุตเดชานันท์. (2558). รายงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). sarup sāra samkhan phāen phatthana sēthakit læ sangkhom hāeng chāt chabap thī sipsoṅg [The National Economic and Social Development Plan : The Twelfth Plan] (2018, October 10) Retrieved from <http://www.nesdb.go.th/download/plan12/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12. เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12/>

- Office of the National Education Commission. (1999). phraratchabanyat kansuksa haeng chat Pho₄So₄ songphanharo₄sisipso₄ng [National Education Act B.E. 2542] Bangkok : Seven Printing.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: เซเวนพรินติ้ง
- Prada, J. (2002). khwa₄msamphan rawa₄ng patchai su₄an bukkhon watthanatham laksana 'ongka₄n sa₄ngsan kwa₄m phro₄m kho₄ng 'ongka₄n kap kwa₄m yutman phu₄kphan to₄'ongka₄n tam ka₄nraru kho₄ng phaya₄ba₄n wicha₄ch₄p ro₄ngphaya₄ba₄n chittawet [Relationships between personal factors, constructive organizational culture, organizational readiness, and Organizational commitment as perceived by professional nurses, psychiatric hospitals]. (Master's thesis). Chulalongkorn University, Bangkok.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลพัฒนธรรมลักษณะองค์การสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ritjaroon, P. (2009). lakka₄n wat lae pramo₄enphon kansuksa₄ [Principles of Educational Measurement and Evaluation]. Bangkok: House of Kermyst.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2552). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: เข้า ออฟ เคอร์มิสท์.
- Samitthikrai, C. (2010). phruttkam phub₄o₄ripho₄k [consumer behavior]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- ชูชัย สมितिไกร. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Serirat, S. (1998). phruttkam 'ongka₄n [Organizational Behaviors] Bangkok : Theera film and Scitex.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิรมและไซเท็กซ์.
- Sisa-at, B. (2000). ka₄nwichai bu₄angton [Introduction of Research]. 7th. edition. Bangkok: Suviriyasarn Printing.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- Sonchaiya, S. (2015). patchai dan phruttkam lae ka₄nm₄i su₄anru₄am kho₄ng 'ongko₄g thi song phon to₄ kwa₄m nai ka₄n nga₄n kho₄ng bo₄risat krung thep prakanchiwit chamkat (Mahachon) [Behavior Factors and Participation of Organization Influencing Work Success of Bangkok Life Assurance Public Company Limited] (Master's independent study). Bangkok University, Bangkok.

ศิริพร สอนไชยา. (2558). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Sriyan, S. (1997). patchai thī mī 'itthiphon to khwāmsamret nai kādamnoēn khroṅkān prap khroṅsāṅ lāe rabop kānphalit kān kasē khōṅ kasētrakōṅ : suksā chaphoṅ koṅānī 'amphoe nam klīang chāngwat sīsakēt [Factors influencing the success of the agricultural restructuring and production system project of farmers: A case study of Nam Kiang District Srisaket Province] (Master's thesis). National Institute of Development Administration, Bangkok.

สุรัตน์ ศรียันต์. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรของเกษตรกร : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Wahachat, R. (2005). kānphatthana rūpbāp kānboṅhān khunnaphāp thang 'ongkoṅ khōṅ sathan suksāhan phūnthān [The development of a model of total quality management in basic education institutions] (Ph.D's thesis). Burapha University, Chon Buri.

รุ่งรัชดา เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ดุสิตบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Worakalayakun, M. (2013). khwāmsamret nai kānboṅhān ngān khōṅ thetsabān nakhoṅ Rangsit chāngwat Pathum Thānī [Success in the management of Rangsit City Municipality, Pathumthani Province]. Academic Services Journal, Prince of Songkla University, Songkla, 24(1): 144-158.

มูทิตา วรกุลยากุล. (2556). ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 24(1): 144-158.

ภาษาต่างประเทศ

Best, John W. (1970). **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall.

Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. 7th Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.